

保育者同士の対話についての一考察

— ナラティブ・コミュニティを経験する提案 —

京都西山短期大学 西 川 友 理

抄 録

近年、保育や幼児教育の現場では「主体的・対話的な保育」という言葉がよく見られるようになった。しかし、保育現場における保育者同士のコミュニケーションは果たして対話的かどうか、疑問がある。そこでまずは、ボームの著書により対話について確認し、これと比して保育現場での保育者同士のコミュニケーションについて検討した。これにより、保育者同士のコミュニケーションは対話的であることが目指されているが、その実現には様々な難しさがあることがわかった。これは保育現場で重視される共感という支援技術が様々に誤解され、同調圧力となって影響しているのではない。保育者個々人が「違いがあるからこそその安心感」を感じることができるナラティブ・コミュニティを体験し、対話的文化を身に着け、現場に活かすことで、保育現場全体の考え方が変化し、それは子どもの保育環境にも良い方向に影響するのではない。

Key Words：保育者、保育現場、コミュニケーション、対話、ナラティブ・コミュニティ

1. 研究の背景

1-1. 「対話的な保育」への注目

近年、対話という言葉は様々な場面で目にするようになった。福祉や教育、ビジネスなど、様々な場面で対話という言葉が見られる。一種の対話ブームともいえるような時代である。

それは、保育や幼児教育の現場も例外ではない。近年、子ども達の主体性を引き出し、子ども中心の保育を実施するために、子どもの声を聴くこと、子どもと大人の対話を大切にすることが大切だと考えられている。「主体的・対話的な保育」という言葉もよく見受けられる。CINIIで「対話 保育」という言葉で検索すると、296件の資料がヒットした（2020年11月16

日現在）。これらの詳細を見ると、「子どもとの対話」あるいは「対話的保育」という言葉が多く、子どもと対話的に呼応することについての記述が多く見られる。

ところで、保育分野で扱われる「対話」は、子どもと保育者、子ども同士、保護者と保育者の対話、実習生への対話を用いた指導などを指すことが多いが「保育者同士の対話」について言及された文献はあまり見られない。保育カンファレンスや園内研修のあり方についての論文で触れられることはあるが、純粹に保育者同士のコミュニケーションとしての「対話」を扱ったものはほとんどない。

子どもと保育者、子ども同士、保護者と保育者の関係が対話的であれば、保育者同士は対話

的でなくても良いのだろうか。あるいは、子どもや保護者とのコミュニケーションが対話的であれば、保育者同士のコミュニケーションも対話的になるのであろうか。

1-2. 保育者同士が対話的である事

植田は、保育者について、先輩や上司などほかの保育者に「受けとめられたように子どもや保護者を受けとめることができる」「突き放されたら、同じように子どもや保護者を突き放すようになる」としている。また、後輩に対して、「先輩や上司に育てられたように後輩を育てるようになる」としている。受け止められずに育てられた保育者の場合、「自分は受け止められずに辛かったから、私は後輩をしっかり受け止めて育てよう」と、反面教師的に後輩を育てることもないことはないが、それも「意識が薄れると（中略）連鎖が勝って後輩を突き放すようになることが多い」としている¹⁾。つまり保育者は、自分が体験したコミュニケーションと相似形のコミュニケーションを、他者に行いやすいという事である。

筆者も実習巡回等で様々な園を訪れると、その園独特のコミュニケーションのあり方や、所作のあり方、考え方、ふるまい方があり、それらがその園の持ち味たる文化を作り出しているという印象を持つ。園内のコミュニケーションや文化を作る主役はもちろん子ども達であるが、意図的にそれらが作り出されるような環境構成をしているのは、保育者である。

保育者同士のコミュニケーションのあり方は、園内の文化に大きく影響すると考えられる。子ども達に主体的で対話的な保育が必要なのであれば、その大切な環境となる保育者同士の関係にこそ、主体的・対話的なコミュニケーションがなされる必要があるのではないだろうか。そこで今回は、保育者同士、特に幼稚園や保育所で働く保育者の対話的コミュニケーション

のあり方について考察を深め、保育者同士が対話的なコミュニケーションをするためには何が必要か考察を深めたい。

2. 研究目的・研究方法

2-1. 研究目的

保育者同士が対話的であるために必要なものを明らかにする。「対話」が保育者同士のコミュニケーションの中でどのようになされているのか確認し、今の保育者自身が対話的なコミュニケーションの中にいるか、また対話的なコミュニケーションを保育現場において、保育者同士ができる様にするためにはどうすればよいか、考察する。

2-2. 研究方法

まずはデヴィッド・ボームの著書を基に、対話とはどのようなものかを改めて確認する。次に現在保育者が置かれている保育者同士の対話の状況について、先行研究や統計を基に概観する。これをボームの対話の概念と比較し、保育現場での対話の状況について考察する。また、筆者が2017年に実施した対人援助者の対話の場についての研究をもとに、保育者と対話の関係性について言及する。これらを踏まえて、保育者が対話的であるため、保育者同士が対話的になるために必要なものは何か、考察を深める。

3. 対話とは

3-1. 対話という言葉の定義

対話とは、辞書によると「向かい合って話し合うこと。また、その話。」となっている²⁾。しかし、近年話題に上がる「対話」という言葉は、この定義のように単純に話し合う形式を指しているわけではなく、特別な意味を持った言葉として扱われている。しかし、元々の言葉がシンプルであるからこそ、皆独自の解釈で理解し、語られているような印象を受ける。

そこで今回は、様々な意味でとらえられる「対話」という概念を明確にするため、デヴィッド・ボームの著書『ダイアローグ 対立から共生へ 議論から対話へ』³⁾に基づき、対話についての考えを確認し、本論文における定義としたい。この文献は、ボームがダイアローグ（対話）の概念について長年研究した末にまとめたものとなっており、昨今の対話を考える際に重要な一冊として、様々な研究や研修などで参考にされているものであるため、対話について考えるにあたり、適切な文献であると考えた。

3-2. デヴィッド・ボーム『ダイアローグ 対立から共生へ 議論から対話へ』における対話の概念

この著書の中で、ボームは、明確な短い言葉で対話を定義しておらず、対話についての様々な要素を挙げて解説している。ここではそれらのエッセンスを抽出するという方法で、対話という言葉の意味を定義づける。

ボームによると、「一般的に対話とみなされるものの相当数が、ともすれば交渉^{注1)}に専念している。」(P65)としている。また、「他人の意見を变えようとしてはいけない。」(P69)とも述べている。さらには、「同じ意見を持てと、全員を説得する必要はないのだ。考え方を共有すること、良心を分かち合うという態度のほうが、意見の内容よりもはるかに重要である」(P93)としている。

またボームは、対話においては「一人一人が何を考えているかを、いかなる結論も導き出さず、判断も下さずに、人に理解させるという事」が求められるとしている。対話の目的は、「物事の分析ではなく、議論に勝つことでも意見を交換する事でもない。いわば、あなたの意見を目の前に広げて、それを見ることなのである—様々な人の意見に耳を傾け、それを掲げ

て、どんな意味なのかよく見ること」(P79)である。そして「自分たちの意見の意味がすべてわかれば、完全な同意には達しなくても、共通の内容を分かち合うようになる」(P79)と述べている。

また、ボームは対話において何らかの決定を出すことそのものについても禁じている。「さもなければ、参加者が自由だと言えないだろう」(P62)と、自由な対話への参加のためには、決定を下すことを目的としてはならないとしている。

3-3. 本論文における対話の定義

以上のボームの考えを基に、対話を定義するならば、対話とは、「各々が意見を出しあい、皆がそれらに耳を傾け、お互いにその意見をよく見ることで、その意味を理解し、共通の内容を分かち合うようになること」であり、これらは「分析・説得・調整・取引・意見交換・決定する事ではない。」といったものになると考えられる。

これを本論文における対話の定義としたい。

4. 今の保育現場について

4-1. 保育者同士の対話に必要と考えられるもの

まずは先行研究から、現在の保育現場で理想とされる、保育者同士の対話やコミュニケーションのあり方について見ていきたい。

先述した通り、純然と保育者同士の対話について論じた研究はほとんど見られない。それに近似したものとして、保育カンファレンスや園内研修のあり方、あるいはそのような場でのコミュニケーションについての研究は豊富である。また、保育者が働く職場の人間関係についての調査・研究等も多くみられる。今回はこれらの分野からの文献を参考にする。

森上は、保育カンファレンスを有効に実施す

るための条件として、(1)「正解」を求めようとしない (2)「本音」で話し合う (3) 園長や先輩による若年保育者の指導の場にしない (4) 批判や論争をしない (5) それぞれの成長を支え合い育ち合うことの5つを挙げている⁴⁾。また、塩谷は保育の現場における職員間の人間関係の基盤を確実なものにするために、見えやすくわかりやすい園運営のいくつかの手法とともに、「職員それぞれが出来ることできないこと、手伝えることなどを出し合い仕事がスムーズに運ぶ方法を考える体制ができていないこと、そのために「職員間で不公平感がないこと」「(一人一人が) 納得していること」などが必要としている⁵⁾」。

また、中坪は「協働型」園内研修^{注2)}が知識や経験を共有でき、同僚同士の関係の質の向上が期待でき、保育者としての思想や発想が広がる機会が増えるものとして提唱し、これに関して (1) 多様な意見を認めあおう (2) 安心感を高めよう (3) 個別・具体的な事例を基に語り合おう (4) 感情交流を基盤に語り合おう、(4) 個別・具体的な事例をもとに語り合おう、(5) コミュニケーションを促そう (6) 園長や主任は保育者の強みや持ち味を引き出そう (7) 園長や主任はファシリテーターになろうという7つの習慣を挙げている⁶⁾。

これらの先行研究を概観すると、「各々が意見を出しあい、皆がそれらに耳を傾け、お互いにその意見をよく見ることで、その意味を理解し、共通の内容を分かち合う」ことの重要性が認識され、目指されていることがわかる。

4-2. 保育・幼児教育の場におけるコミュニケーションの現状

次に、保育現場における実際の対話やコミュニケーションの状況を見ていきたい。これについても、保育カンファレンスや園内研修についての研究を中心に参照する。

鈴木と吉田による研究では、協働型園内研修が人間関係やチームワークの改善を目的としている一方で、これらを改善するための研修の成否は、人間関係に依存してしまうという問題点があり、意見を言いやすい雰囲気作りがないと研修が上手くいかないが、研修で話し合うといい雰囲気が出るはずというスパイラルの存在を指摘している⁷⁾。

太田は、保育者各々の職場である保育園で行われる園内研修について、ベテランが本当の意味での省察が出来ない事や声の大きい人のペースで物事が進む影響などについて「(園内研修は) 職場内で保育者同士が、主体的に対話を通して学び合う効果が期待される反面、参加する姿勢と環境についての課題がある」と述べている⁸⁾。

中橋は大阪府の私立幼稚園への調査を通じ、園内研修において新任にとっては自由に自分の意見を言うことができない場合や主任であっても自分の正しいと思う意見を辛抱強く主張することができないという場合が一定ある事を明らかにしている。同氏の調査結果の分析では、異なる意見を言っても受け入れてもらえはするが、異なる意見であれば言わない方が居心地良い職場でいられると考えている事も読み取れることを指摘している。これらについて、同僚職員と意見対立を生み出さない関係であるために多様な見方に気づく機会を狭くしているかもしれないことや、子ども理解についてもステレオタイプな考え方に陥る怖さが潜んでいると述べている⁹⁾。

これらの先行研究によると、園内研修の場には様々な関係性の困難があると考えられる。このような園内研修における語り合いの困難さを、濱名らはプレッシャーという視点から以下の4点に整理した¹⁰⁾。

【同調プレッシャー】

自分の意見が他者と異なる際に感じる、意見

を発言することへのプレッシャー。自分の意見が否定されない場合でも、語り合いの場で他者との意見の違いが顕在化すること避ける（なぜなら他者と異なる意見を表出することで、同僚保育者の発言を否定していると誤解されかねないことや、経験年数の長い保育者の発言が、語り合いの結論のように扱われる）ために、自分の意見を抑制し、その場の話の流れに即した発言をしようとする。これにより、園内研修では多様な意見が出なくなり、保育者間の語り合いが困難になる。

【評価プレッシャー】

他者から自分の考えを否定されたり、考えの根拠を追及されたりすることへの恐れに基づく発言へのプレッシャー。これは保育経験年数だけに還元されるものではなく、特定の研修の手法（この場合、KJ法）を活用した経験の有無により生じるものであると考えられた。

【経験年数プレッシャー】

保育者自身の経験年数に応じた役割意識やプライドから、園内研修における語り合いを牽引する存在や知識豊富な存在であるべきというプレッシャー。自身が知識豊富な存在であるべきという先輩像に束縛され、同僚の若手保育者の眼差しを気にして発言内容が制約されたり、意識的に園内研修における語り合いを牽引しようとする。

【完成度プレッシャー】

自分の考えを発言する際に、他者に内容が正確に伝わり、かつ他者が納得する水準の内容でなければならないという自己規定により生じるプレッシャー。体裁の整った書式や文章であり場面背景を踏まえた詳細な情報を他者から納得されるものとして捉えていると考えられ、そのため自分の考えを文卓化することの苦手意識から、他者に正確に伝わるのかという不安や適切な文章構成や言葉が使用できているかなどの不安を感じる。

この4つのプレッシャーは園内研修にまつわるプレッシャーであるが、園内研修の場には、そもそも普段日常の人間関係が大きく影響していることが考えられる。これらのような様々な人間関係の中で、疲弊している保育士は決して少なくない。

実際、保育者の離職には人間関係が直接影響していることは多い。東京都福祉保健局による調査では、東京都の保育士の退職意向理由として「人間関係」は37.1%（第4位）となっており、5年前の同調査よりも12.2ポイント上昇している。また実際に保育士を退職した理由では「人間関係」は33.5%（第1位）となっており、これもまた5年前の同調査と比して12.9ポイントと大きな伸びが見られる¹¹⁾。保育現場の人間関係の苦しさは、かなり根強いものがあるものと思われる。

5. 考察

5-1. 思うような対話が出来ない現状

以上の先行研究や先行調査を概観すると、対話的なコミュニケーションの重要性や必要性は強く認識されているながら、それらをどうやって手に入れるか、となると、実際には難しい問題が沢山あることがわかる。

先行研究をもとに、保育現場における対話の文化やコミュニケーションを阻害する要因を大きく分類すると、周りからの圧力（人間関係の不調や同調圧力）と、自分の中からの圧力（完璧にしなければならないとか、こうあるべきという姿）があるということがわかる。そしてこれら2つは明確に分かれているわけではなく、周りからの圧力が（現実にあってもなくても）あるのでは、と考えたり、同調圧力という目には見えないプレッシャーがあったりと、どれが周りからの圧力で、どれが自分の中からの圧力なのかが不明確なまま、混在しているように見受けられる。

迫は同僚や管理職の要望に巻き込まれることは、職場の方針への適応行動でもあるため、本人が「巻き込まれている」と意識することが難しいことを指摘している¹²⁾。

公然のものとしてある職場の方針と、暗黙のものとしてある職場のコミュニケーションのあり方も混在して保育者同士のコミュニケーションに影響しているようである。皆が目指すべき職場の方針なのか、それとも単に巻き込まれているだけなのか、それらを自ら判別することも難しいという状況が見て取れる。

5-2. 保育現場での対話は可能か

私達は職場という組織において話し合いをする時は、多くの場合、何らかのベクトルを持った話をすることになる。それぞれの意見を出し、説明し、質問し、グループ全体の意見を調整し、一つの意見に向かってまとめていこうとする。そのプロセスにおいては、相手を説得したり、お互いの妥協点を探したりといった話し合いがなされる。これらはまさに互いに取引し、調整しあうことであるため、ボームによると、これは対話ではないという事になる。

保育者の職場はひとつの組織であり、経験年数や勤続年数などで上下関係が発生するものである。さらには、支援対象についても、子ども／大人という強い非対称性が働く場所である。意識していなければ、容易に支配／被支配、管理する者／される者 という構図が生まれ、子どもに対して「～させる」「～してあげる」という上から目線の関わり方になる危険性が常に存在している。

また、「各々が意見を出しあい、皆がそれらに耳を傾け、お互いにその意見をよく見ることで、その意味を理解し、共通の内容を分かち合うようになる」には、その場の安心・安全が保たれた場所でない限りは実現は難しい。しかし、先述した中橋や濱名らの研究にあったように、

自分の意見が周りと違っているときにそれを口にすること自体が場を居心地の悪いもの＝安心な場所でなくなるものと感じることがあるとか、様々なプレッシャーを感じるといったことがある。

実はそもそも、上下関係のある組織体の中で、対話は難しいとボームも認識している。企業などの組織体では、明確な目的があるため、対話的コミュニケーションを行うには限界が生じる。保育者の働く現場もこれは言えることである。

しかしその一方で、そのような組織であったとしても、対話の考え方や手法を取り入れることは、決して無駄ではないとしている。「(企業など上下関係のある組織には対話はなじまないが) それでも相当な価値は認められるはずだ。原則的に、とりあえず人々は互いの想定^{注3)}を知りようになり、それにきちんと耳を傾け、どんなものかがわかるようになる」¹³⁾。

特に企業や法人といった組織においては、問題解決や目標達成こそが目的であることが多い。これと比して、保育や幼児教育の場は、子どもや保護者の話を聞き、寄り添い、理解し、共感し、その成長を支援するという、本来の意味・役割において、対話的な考え方がなじみやすいものであると考えられる。しかし、そこで行われている保育者同士の関係性の実態を見ると対話的な職場であるとは言い難い現状がある。

5-3. 場への同調圧力

保育の本来的な意味に立ち戻るための道具として、子どもや保護者の話を聞き、寄り添い、理解し、その成長を支援するというかわりとして共感という支援技法がある。共感とは「相手が経験し感じている世界を、あたかも自分のことのように感じることで」「自分の思いはひとまず脇に置いて、相手が感じている主観的

世界を共有すること」である¹⁴⁾。これにより、相手が自分を理解してくれたと感じた時、「私達は同じように感じ、同じような喜びや痛みを一緒に感じている。(少なくとも感じようとしてくれている)」という感覚が生まれ、場に一体感と安定性が生まれる。

ところが、共感とは往々にして「同情（相手の感情に刺激されて起こる憐憫の情¹⁵⁾）」や、「同一化（相手を自分に重ねて一体化してしまい、そこから抜け出せない状態¹⁶⁾）」と混同してしまったり、あるいは「うんうんわかるよ」「そうなのね」と本当の共感に至らず口先のセリフだけのものになってしまったり、自分の意見を主張する人に対して場の安定性を乱す存在としてよい印象をもてなかったりなど、大変扱いの難しいものであると言える。共感という言葉は保育現場では一般的に使われている言葉ではあるが、その解釈は人によってさまざまで、誤解が生じやすい。共感というよりも、どちらかと言うと、各々がその場にふさわしい役割を果たすことが過度に期待されている（のではないかと自らにも課す）、いわば「場への同調圧力」ともいうべき力動がはたらくのではないだろうか。

皆が安心・安全をキープできるような「場」を維持するために「完璧に共感的（に見えるような場）」を目指す。そうすると「その場」の維持が「個人」よりも優先される。つまり、場のために個人が犠牲となる。「場が安定しているなら、ちょっとぐらい自分が我慢する方が居心地がいい」と、この我慢のサイズが大きくなったり、その場の文化そのものに馴染めなかったりという時に、人間関係のズレや辛さが発生する。

そのような場では、自分の考えや思いを口に出すことが、何らかの不安を伴う行為になる。これは元来同調圧力が強い我が国においては、保育現場だけではなく、様々な場面で見受けら

れる。その不安を一朝一夕で払しょくすることはもしかすると難しいのかもしれない。ならばせめて、その不安を持ったままでも「発言しても受け止めてもらえる」という場に対する信頼感を持てる仕組みや、安全性を担保する考え方が必要だと考えられる。

5-4. 対話の文化に触れる

保育現場での保育者同士のコミュニケーションが「対話的な現場を目指しているのに、対話的になりきれない」という環境設定になってしまっていること、さらにはその背景には共感性の高い安心・安全な場を作ろうとすることが、時に個々の存在の尊重よりも強力な「場への同調圧力」の発生を引き起こしているのではないかと、という可能性について論じた。

つまり、「私たちは同じだから繋がれる」という論理では、場への同調圧力の苦しみ生まれやすいということになる。ならば、この考え方を反転させて「私たちは違うからこそ繋がりたい」という繋がり方が必要になるという事である。具体的には「その場を構成するメンバーそれぞれの、立場や経年年数、性格や能力や考え方が多様であるからこそ安心感がある場」である。

対話の必要性は感じつつも、具体的に「違いがあるからこそその安心感」がどういうものなのか、頭で理解していたとしても、体験したことがなければ、その文化を創り出すことは難しいのではないだろうか。だとするならば、まずは、保育者個々人が「違いがあるからこそその安心感」がある場を体験することで、その安心の感覚を身に付けていく必要がある。その感覚を身に着けた保育者が保育の現場にいて、その保育現場は、同調圧力でない、違いがあるからこそその安心感をたたえた場になるのではないだろうか。保育現場は一つの組織であるため、急に対話的なシステムに変えることは難し

いかかもしれないが、違いがあるからこそその安心を感覚として身に着けた保育者が増えることで、保育現場全体の考え方が変化することになると考えられる。

筆者は保育者それぞれが違いがあるからこそその安心感という、いわば対話的な感覚を体験する場として「ナラティブ・コミュニティ」を提案したい。

5-5. 対話の場「ナラティブ・コミュニティ」

対人援助現場では近年、哲学対話や福祉カフェ、ケアカフェ、支援者のアノニマスグループ、支援者の当事者研究会など、様々な対話の場が生まれてきている。これらの対話の場は、野口が「ナラティブ・コミュニティ」と名付けたものに相当する。

野口は、ナラティブ・コミュニティを、それまで「内在化」されたかたち（個人の内部にある感情の傷つきとして概念化されたかたち）でしか語られず、したがってそのようにしか認識できなかった「現実」を、「外在化」されたかたち（問題を個人の外部に置いてみて、客観的に見てみるができるようなかたち）で、全く別の物語として「語りうる」ことに気づき、定着させていく場であり、その新しい現実を理解し、共有してくれる人々である「好意的な聴衆」に支えられて成り立つというシステムが保障されているコミュニティとしている。様々な語りが保証され、どんな語りにも耳を傾けてくれる人がいるような空間で、それまでの社会一般を覆うように存在している、支配的な物語（ドミナント・ストーリー）とは異なる新たな物語（オルタナティブ・ストーリー）を自分自身の経験に基づく自分自身の言葉によって語ることを重視する場である。

また、ナラティブ・コミュニティでは、言説の持つ権力性に常に敏感でいる事が求められる。

それは自分がやっとの思いで手に入れたオルタナティブ・ストーリーがそのコミュニティにおける新たなドミナントストーリーに転化する可能性もある為である。つまり、だれかの言説がその場における支配的な考え方になることに対して、非常に注意深く対応するということである¹⁷⁾。

ここで、筆者が実施しているナラティブ・コミュニティの例を紹介する。

6. ナラティブ・コミュニティの一例

6-1. ナラティブ・コミュニティの例

筆者は、保育者に限らず、誰かの支援をすることを（有償無償に関わらず）自らの仕事としている支援者の対話の場として、「支援の当事者研究 わやの湯（以下、わやの湯）」という対話の場を2か月に一度、実施している。

当事者研究とは、2001年ごろから、北海道浦河町の「べてるの家」と、浦川赤十字病院精神科で始まった、自己治療・自己統治のツールである。「自分の身の処し方を専門家や家族に預けるのではなく、仲間の力を借りながら、自分の事を自分自身がよりよく知るための研究をしていこうという実践」¹⁸⁾であり、今や精神保健福祉の分野だけではなく、吃音、発達障害、LGBTQなど、様々な分野で当事者研究は実施されている。しかし、根底に流れる理念に共通項はあっても、そのすすめ方や重視する点、運営方法などは、当事者研究を行っている団体ごとに様々で、いまだ明確な定義はなされていない。ただ、当事者研究の各団体の暫定的な共通項として、べてるの家が発行している「当事者研究ノート」には、資料1^{注4)}のように15個の理念が提示されている。これらが、参加者の多様性や個性が尊重されるための安全装置として働く。

さらにわやの湯では現在、安全装置として、参加者に対して、「3つのお願い」を提示してい

る。それは「①ここで話された話はここだけの話にする事（ただし、匿名性が高く、自分の日々に行かせそうだと思うことは大いに活かしていく）」「②異文化を面白く知る気持ちで人の話を聞く。（あらゆる決めつけをせず、「他の人」という異文化を尊重しつつ話を聞く）」「③ケースそのものを解決しようとしな（解決よりも、その問題とどう付き合うかを考える）」というものである。これもルールというほど明確なものでなく、会を重ねる中でいつの間にか出来ていった、この対話の場の文化であると言える。

6-2. 同一ゆえの安心ではなく、多様ゆえの安心

そもそも、人は一人一人それぞれ違うのだから、多様性とは認めるとか認めないといったものではなく、人が集まれば厳然とそこに立ちあらわれる状態である。そのような多様な人々の中で自分の痛みや悩みを口に出すこと自体が、自分を他者に対して無防備な状態に置くことになる危険性の高い行為であると言える。わやの湯では「この行為は勇気が必要な、口にするのは不安な出来事だが、ここででなら、受け止めてもらえると信じていることができる場である」と考え、各々話が出来ようような時期が来ると、参加者は自ら話始めるようになる。「安心で同一性が高く無難だから安全でいられる場所」というよりも、「自らをさらすという危険な環境にもかかわらず、多様であることが保証されているという安心を感じられるので話ができる場」である。

わやの湯の実施方法について紹介する。参加者はまず自分の呼ばれたい名前（本名でなくて構わない）と当日の気分と体調を順番に言い、自己紹介をする。その後、「3つのお願い」を確認したのち、当事者研究の理念を順番に読み合わせし、それについて皆で話し合う。これらの

お願いの確認や理念の読み合わせ、理念について話すことが、場が大切にしている文化の確認になり、その場を皆で共有することで、場の安全性の確保につながっている、その後、話し合いの中に出てきた言葉を拾ってそのトピックについて話し合うか、あるいはその日に研究したい苦労がある人の話を皆で聞き、その苦労について皆で考えつつ眺める。

この「眺める」感覚は、資料1の理念9にもある通り、大切な姿勢だと考える。決して解決策や答えを探る事を目的とした場ではなく、ただそれについて「各々が意見を出しあい、皆がそれらに耳を傾け、お互いにその意見をよく見ることで、その意味を理解し、共通の内容を分かち合う」。ある程度対話したら、一人一人が本日の感想を言い合い、場が終了する。大体1回2時間程度となる。途中入退場は自由で、話したくなければ自己紹介以外はずっと黙っていても構わない。寝転がったり飲食をしたりといったことも自由である。

2020年の筆者の研究では、参加者へのインタビューにより、わやの湯への参加が自己内省の一助になっていることがわかった。また、それぞれの職場の中で実施することは難しいが、出来れば実施できるような職場が望ましいと考えているという結果が出た¹⁹⁾。

6-3. 保育者に当事者研究は適用できるか

筆者は2017年、支援者に当事者研究が必要な理由として、2017年の対人援助学会ポスター発表において、以下のようにまとめた。

「非対称性が起こりがちな支援者と被支援者の関係性において、『普通に相手を尊重した人間関係を取り戻すため』、また、『支援者の置かれた立場に起因する独特の苦労に対応するため』に、支援者当事者研究は、実施する意味がある」²⁰⁾。

これについて、特に保育・幼児教育分野に引

資料1

当事者研究の理念

理念1 「弱さ」の情報公開

お互いの弱さを持ち寄ることで、その場に優しさと励ます力が生まれます。「弱さ」はみんなで分かち合うべき大切な生活情報です。

理念2 自分自身で、ともに

当事者研究は、自分の苦労の主人公になろうとすることからはじまります。そして仲間と苦労を分かち合いながら、自分らしい生き方を皆とともに探します。

理念3 経験は宝

失敗も、行き詰まりの経験も、仲間と語り合い、分かち合うことで、未来につながる大切な資源になります。

理念4 病氣は治すよりも活かす

病氣や症状は、私たちを回復に向かわせるための大切なメッセージに溢れています。メッセージを回復に活用するために、病氣や症状に学ぶ姿勢を大切にします。

理念5 笑う力 ユーモアの大切さ

ユーモアは「にもかかわらず笑うこと」。笑う力は、生きる勇気です。

理念6 いつでも、どこでも、いつまでも

困った時も、行き詰った時も、上手くいったときも、ちょっと一言「研究してみよう」と立ち止まって見るのが研究のコツです。

理念7 自分の苦労をみんなの苦労に

苦労は、分かち合うことで、安心と絆を生みます。苦労は新しい可能性に満ちています。

理念8 前向きな無力

目の前の苦労に対しては、たとえどんな人でも「無力」です。「無力である」ことから始めて、互いに知恵や情報を出し合い、新しい自分の助け方や理解を探ります。

理念9 「見つめる」から「眺める」へ

自分自身をじっと見つめるのではなく、目の前のテーブルに広げ、みんなで眺めてはなしましょう。「悩み」が課題にかかります。

理念10 言葉を変える、ふるまいを変える

当事者研究を通して、新しい言葉に出会い、新しいふるまいに出会い、新しい助け方に出会います。

理念11 研究は頭でしない、身体です。

頭で考える以上に、実際に実験を重ねたり、身体で表現したりして、その場に身を置くことで、見え方や理解が変化します。

理念12 自分を助ける、仲間を助ける

新たな「自分の助け方」を仲間とともに探る事が、同じような苦労を抱える仲間にとっても、「自分を助けるヒント」になります。

理念13 初心対等

ベテランがえらいわけではありません。一人ひとりの研究テーマの前では、誰もが「自分の苦労の専門家」です。

理念14 主観・反転・非常識

幻覚や妄想も含め、その人の主観を大切にします。常識を反転させることで、苦労の新しい意味や可能性が見えてくることがあります。

理念15 「人」と「こと」をわける

その人そのものを、良い／悪いと評価するのではなく、そこで起こっている事柄や問題とされている事柄そのものに着目します。

き合わせて、4つに分けて考えたい。

①「非対称性が起こりがちな支援者と被支援者の関係性において」について

保育分野の支援者は「保育者」であり、非支援者は「子ども・子どもの保護者」である。特

に保育園や幼稚園は年齢的にも幼く、大人にとってみれば「～してあげる」「～させる」存在になりがちである。特に保育所や幼稚園において、大人1人対子ども1クラス分、となると、どうしても管理主義的に動かざるを得ないこと

も多い。1人ひとりの存在を尊重することを常に意識して動かないと、保育者にとって子どもたちは「言う事を聞かせないといけない相手」になってしまう。

子ども達にとって、日々の遊びは生活そのものである。保育者と子どもの関係は、普段の生活の中の人間関係であるのに、両者の間には、本来あってはならない非対称性が発生しやすい環境である。非対称性の中で支援のズレは無視される。

保育者が子どもに対して日々ねがいやねらいを持って関わっているように、子どもも保育者に対して「このようにあってほしい」というスタンスがある。普通の人間関係であれば、相手との関係性において、どのような共通理解を持ち、どのような新たな次の状況を作り上げるべきか、お互い様々に試行錯誤した果てに見つけるものである。これは、当事者研究の場で言えば「共同研究」と言われる状態に非常によく似ている。

ところが、実際の保育の現場では、保育対象である子どもは「大人の言うことを聞かねばならない」存在になりがちである。本論文の第1章に挙げた「保育者として育てられたように誰かを育てようとする」植田の説に寄るとすると、「言うことを聞かせなければならない」というような、保育者自身が非対称性の強い職場環境に要るならば、なおさらそのような事を子どもに課す可能性が高い。

②「普通に相手を尊重した人間関係を取り戻すため」について

A氏が、必要としているがよくわからない事があったり、何らかの理由で混乱して今の状態が自分で把握しづらくなったりしている時に、A氏が必要とするものを知っているB氏や、A氏の状況を見て何らかの感想を持ったC氏とのコミュニケーションの中で、A氏が状況を具体的に理解していくことがある。B氏やC氏もま

た、A氏とのやり取りの中から、何らかの気づきを得る。これは当事者研究によくみられる相互関係であるが、これは支援に限らず、保育に限らず、大人と子どもに限らず、信頼関係の中で普通に相手を尊重した人間関係のもとで見られる、非対称性を均していく行動である。しかし、この「相手を普通に尊重した人間関係」が、今の社会、特に職場という「立場に縛られた場」では、得難いものになっているのではないだろうか。

当事者研究の場では皆対等に、普通に相手を尊重した人間関係の中で対話をする文化がある。具体的には「安全・安心な場で、周囲を信頼している状態で、弱さを前提に、弱さを情報公開する」「頭で考えた言葉を見つめるより、おなかの中から出た言葉をみんなで眺める感覚」「周囲からことばを尊重され、周囲のことばを尊重する」等の文化がある。保育や幼児教育の場では、それらが強く目指されてはいるのだが、先述した通り、保育者同士でそれらがスムーズになされていれば、職場の人間関係での退職がこれほど多くはないだろう。

③「支援者の置かれた立場に起因する独特の苦労に対応するため」について

支援者は「～せねばならない」とか「～すべき」といった規範や役割期待が多い仕事である。ひとつは法制度や倫理綱領など、システムとして設定されている役割期待がある。それから、目の前の子どもや保護者、あるいは同僚や上司からの「〇〇なんだから、こういう事をしてくれて当然でしょう」「こういうことはあなたの仕事でしょう」と、期待される役割もある。さらにはもっと大きな意味で、世間一般にインフォーマル形で流布している「保育者なんだから〇〇だろう」「子どもの仕事をしているのだから〇〇だろう」といったなんとなく世間から期待されている役割もある。

保育者は自らのなまの感情を統制しつつ、こ

これらの役割期待に自らを突き合わせて仕事をしなければならない。自分自身の、本当のなまの感情は認知をゆがめさせられ、非合理的な行為に向かわせられるものであると第一義的に考えられているためである。そのため、保育者は、基本的に自分の感情を統制するスタンスに居なければならない。ところが保育者の働く現場は日々心を動かされる、感情の揺れが広い仕事である。子どもや保護者と共に喜び、笑い、悲しみ、困り、怒り、戸惑う。その感情の揺れそのものが仕事でもある。そして同僚との人間関係もまた、先に挙げた研究の通り、感情が揺れることが多いものである。かくして支援者は自分自身のなまの感情を統制しながら、見失いそうになりながら、振り回されながら働く、という独特の悩みを持つ仕事であると言えよう。

ところで、保育をはじめとした支援職は、日々の仕事の中で、不意に自分自身の過去の記憶を呼び覚まされる時がある。ある種納得できず、不安や不満、極端な偏りをかかえたままの「決着のついていない経験」が時に自分の言動に影響を与え、また支援にも影響を及ぼす。当事者研究をすることで、それらの決着のついていない経験に向き合うことも少なくない。これにより自己覚知が進むことが考えられる。しかしその一方で、決着のついていない経験に向き合うことはあまり良い気分のものではない。抱えている決着のついていない経験が多いほど、あるいは複雑であるほど、当事者研究のアプローチは自分の中に侵入されるような恐ろしさを感じる場合がある可能性はある。ただ黙って、その場で話を聞いているだけ、つらくなったら入退場も自由、という場ではあるが、参加することが難しい（当事者研究に出会う時期ではない）人もいる事は認識しておく必要はある。

④「支援者当事者研究は、実施する意味がある」について

「対話」は、何が正解か不正解か、不明確な状態に自分自身を維持しておかなければならない、いわば精神的に中腰の状態である状態が求められる。かつて、パールマンは、「人生は問題解決の連続である」とし、ひとつの問題を解決しても、まだ次の問題が発生し、その繰り返しが人生であるという前提で、問題解決アプローチというソーシャルワークを作り上げた。つまり、「問題を解決する」ことを目指していると、いつまでたっても解決に至らない。それよりも「機嫌よく問題と付き合っていく」ことを考える方が現実的であるのかもしれない。そのような問題に対する伴走的なあり方が当事者研究の場である。

繰り返しになるが、保育者は接せられたように子どもに接する。多様であるからこそその安心感や人間関係がフラットである感覚、伴走的な問題とのあり方を、当事者研究の場は教えてくれる。このような場で話を聞きあい、一人一人違うこと、多様であることを尊重しあうという経験自体が、保育者にとって体感的な対話的姿勢の学びとなり、大きな気づきになるのではないだろうか。

以上の分析を踏まえると、保育者が当事者研究の場に参加する意味は大いにあると考えられる。

6-4. 保育者とナラティブ・コミュニティ

現在の保育者には「当事者研究」はそれほど親和性がない^{注5)}。それは精神保健福祉分野の考えがなかなか子ども福祉分野に入っていないことや、当事者研究の文化に子ども福祉分野の人が触れる機会が少ないという事もあるためであろうか。しかし近年、べてるの家界限では、「子育て」や「子ども」が主要なテーマとして取り上げられることが少しずつ増えてきている。各地で子どもの当事者研究の場も散見されるようになってきた。今は、当事者研究が

子ども分野で行われる萌芽期にあると言える。

では子ども福祉分野における当事者研究以外のナラティブ・コミュニティはどのような状態にあるだろうか。

現在、子どもの哲学対話の場は全国に見受けられるようになり、本もいくつか出版されている。教育の場での活用事例は多く、子どもの哲学対話の場は広がっている。これを保育者が体験することも有効であると考えられる。全国で開催されているケアカフェは、参加対象を「ケアに携わる方～医療職、介護職、福祉者（教育、保育、法律家、店舗勤務、ボランティア、行政職などなど）誰かを思いやる側に立っている人すべて」²¹⁾としており、保育者の参加も十分に可能である。支援者を対象とした当事者研究の場も増加傾向にある^{注6)}。

その他にも近年、各地で対人援助者を対象とした様々な対話の場が生まれている。それは、もしかすると、保育者をはじめとした対人援助者にとって、職場に存在を尊重された対応をされていない状況からの避難所として生まれている可能性があるのかもしれない。だとするならば、こういったナラティブ・コミュニティとしての対話の場が、職場で悩みを抱えている保育者にとってひとつの避難所になることも考えられる。職場から離れたナラティブ・コミュニティにおいて、対話の文化を体験し、そのあり方をひとつの「作法」として身に着けた人が現場に戻り、その対話的な感覚をもって現場で活躍することで、保育者同士が対話的な保育・幼児教育現場を作る土壌が生まれるのではないだろうか。各々の職場で対話の文化が醸成されることで、職場内で職員それぞれの存在を尊重した文化が生まれる。それは、子どもたちの生きる環境が対話的になることに直結するのではないだろうか。

7. まとめ

2018（平成30）年5月に厚生労働省に設置された保育所等における保育の質の確保・向上に関する検討会は、2020（令和2）年6月に検討結果を取りまとめた報告書を出した。その中には、保育所内の職員集団のマネジメントに言及し、「職員間で互いの良さに着目し、認め合う関係が築かれること」が求められるとしている。また、子どもが一人の人間として尊重される保育が実現されるため、「一人一人の保育士等もまた行為の主体として尊重されることが必要であるという認識が、保育所の内外でより共有されるべき」という姿勢を示している²²⁾。対話はまさにその認識で行われるべきものである。

支援者が支援対象と信頼関係を構築するための原則として有名な「バースティックの7原則」がある。「個別化・意図的な感情表出・統制された情緒的関与・受容・非審判的態度・クライエントの自己決定・秘密保持」の7つの原則をもって支援者が支援対象と関わることで、信頼関係を構築する技法である²³⁾。ところで、保育者自身は職場で上司や同僚から、このように対応されているだろうか。もちろん、援助関係は職場の関係性とは違う。しかし、自分がされたようなコミュニケーションを、支援相手にも行うようになるのならば、直接的に職場の人間関係に適用させることは難しい原則かもしれないが、少なくとも自分自身がこの7つの原則に準じた扱いをされた経験をすることが、子どもや保護者などに対する態度としてあらわれるものになるのではないだろうか。ナラティブ・コミュニティにおける体験はそれを促進する者になると考えている。

筆者が2020年度に開始を予定していた保育者の当事者研究会は新型コロナウイルス感染症の拡大を受け、当面開始のめどが立っていない。わやの湯も、現在は規模を縮小し、オンライン開催となっている。しかし今後、この場を細く

とも長く続けていくことや、保育者に当事者研究に限らない対話の場を紹介する機会を設けることなどを心掛けていきたい。

〔注〕

- 1) ボームはここでは交渉を「互いに取りし、調整しあうこと」という意味で使用している。
- 2) 中坪は、協働型園内研修について、「経験年数、常勤／非常勤、管理職・非管理職を問わず、相互に対話する園内研修」としている（引用（参考）文献6）P4）
- 3) ボームがここで使用している想定とは、各々の見解や意見の事を指している。
- 4) この資料は、浦河べてるが発行している「当事者研究ノート」に掲載されている理念を基に要約されたもの。2019年当事者研究関西交流大会パンフレットに掲載されている。
- 5) 2020年11月14日現在、CINIIで検索すると、「保育者 当事者研究」では0件であり、「子ども 当事者研究」では6件の文献がヒットした。
- 6) 筆者が把握しているだけで、2020年11月1日現在、北海道、名古屋、東京、神奈川、大阪、京都、奈良、福岡に活動団体がある。

〔引用（参考）文献〕

- 1) 植田寿之「コミュニケーションを大切にする職場づくり（特集 みんなが育つ職場づくり）」『保育の友』67(4) pp.20-23 全国社会福祉協議会 2019年
- 2) デジタル大辞泉（2020年11月26日検索）
- 3) デヴィッド・ボーム著 金井真弓訳『ダイアローグ 対立から共生へ 議論から対話へ』英治出版株式会社 2007年
- 4) 森上史朗「カンファレンスによって保育を

開く（特集 保育を開くためのカンファレンス）」『発達68』pp.1-4 ミネルヴァ書房 1996年

- 5) 塩谷香「保育士が意欲的・継続的に働くことのできる働きやすい職場とは（特集 働き続けるための良好な人間関係づくり）」『保育の友』68(10) pp.9-15 2020年8・9月号 全国社会福祉協議会 2020年
- 6) 中坪史典「協働型園内研修の7つの習慣」『保育を語り合う協働型園内研修のすすめ 組織の活性化と専門性の向上に向けて』pp.21-33 中央法規 2018年
- 7) 鈴木康弘 吉田直哉「協働型園内研修論が前提とする保育者の専門性観：一子ども理解と人間関係を主題化することの問題点一」『敬心・研究ジャーナル』3巻2号, pp.59-67 学校法人敬心学園職業教育研究開発センター 2019年
- 8) 太田美鈴「新任保育者における対話型研修の意義」『愛知教育大学幼児教育研究』第20号 pp.9-18 愛知教育大学幼児教育教室 2019年
- 9) 中橋美穂「幼稚園における園内研修での学び合いに関する実態調査 一大阪府の私立幼稚園への質問紙調査を通して」『エデュケア』第36号 pp.43-50 大阪教育大学幼児教育学研究室 2016年
- 10) 濱名潔 保木井啓史 境愛一郎 中坪史典「KJ法の活用は園内研修に何をもたらすのか—保育者が感じる語り合いの困難さとの関係から—」『教育学研究ジャーナル』第17号 pp.21-30 2015年
- 11) 『平成30年度東京都保育士実態調査報告書』東京都福祉保健局 2019年
- 12) 迫共「保育者の同僚間の「巻き込まれ」に関する研究」第12回対人援助学会ポスター発表抄録 2020年
- 13) 同3), pp.106-107

- 14) 古宮昇『プロカウンセラーが教える場面別
傾聴術レッスン』p.56 2015年
- 15) 同14), pp.57
- 16) 同14), pp.57
- 17) 野口裕二「被害と克服へのナラティブ・ア
プローチ」『法社会学』2004巻60号 pp.
139-152 日本法社会学会 2004年
- 18) 綾屋沙月 熊谷晋一郎『つながりの作法
同じでもなく違うでもなく』NHK出版
pp.102-103 2010年
- 19) 西川友理「保育者の専門性と「対話」につ
いての考察～対話的な場の試みについて
中間まとめ～」第4回日本保育者養成教育
学会 ポスター発表抄録 2020年
- 20) 西川友理 一ノ瀬かおる 横山弘和 迫共
「支援者当事者研究会のはじめ方」第9回対
人援助学会ポスター発表 2017年
- 21) 「参加について」『医療・介護者・福祉者の
ためのケアカフェ』ホームページ <https://www.carecafe-japan.com/%E5%8F%82%E5%8A%A0%E3%81%AB%E3%81%A4%E3%81%84%E3%81%A6/> (2020年11月14日確認)
- 22) 厚生労働省 保育所等における保育の質の
確保・向上に関する検討会『議論のとりま
とめ』2020年
- 23) F.P. バイステイック著 尾崎新 福田俊
子 原田和幸訳『ケースワークの原則 新
約改訂版』誠信書房 2006年

(にしかわ ゆり 京都西山短期大学)

